

CA1

TB

-1995

S65



Treasury Board of Canada
Secrétariat

Conseil du Trésor du Canada
Secrétariat



3 1761 12060976 3

The Special Measures Initiatives Program

in the Public Service
of Canada

Canada



This publication is available on audio cassette and computer diskette. Other alternative formats are available on request. Please call your departmental library or personnel division for more information, or contact:

Consultation and Client Services Division
Official Languages and
Employment Equity Branch
Treasury Board Secretariat
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0R5

Telephone: (613) 952-3131

Fax: (613) 952-2857

TTD: (613) 957-8657

©Minister of Supply and Services Canada 1995

Catalogue No. BT22-36/1995

ISBN: 0-662-61507-7



AYE-7990

THE SPECIAL MEASURES INITIATIVES PROGRAM

The purpose of employment equity in the Public Service is to improve the representation of members of the designated groups (Aboriginal peoples, persons with disabilities, persons in a visible minority and women) in those jobs in which they are under-represented as compared with their availability in the workforce. To help bring this about, the Treasury Board has removed many barriers to employment equity, and is working to create an environment conducive to employment and career opportunities for the members of the designated groups, and for all employees.

To encourage more rapid and sustained progress towards employment equity, the Treasury Board approved the Special Measures Initiatives Program. Under this program, which will remain in effect until March 31, 1998, managers and designated group members can benefit from financial, technical and other forms of support for their employment equity objectives.

Emphasis is on:

- innovation in ways of increasing the participation, development and retention of members of designated groups, and in providing the tools managers need to manage diversity; and
- flexibility so that activities can reflect specific needs and situations, and programming can be responsive to change.

In addition to being the coordinator of the program, the Treasury Board Secretariat assists managers and designated group employees by:

- providing guidelines and advice in support of departmental initiatives;
- supplying models for departments in implementing “bridging” programs that assist employees to move from, for instance, the support to officer categories;



- disseminating information on best practices in employment equity; and
- supporting workshops, programs and seminars to foster cultural awareness.

The Public Service Commission manages most of the program elements on behalf of the Treasury Board Secretariat. Services and activities are, where possible, delivered in such a way that departments and agencies can take them over entirely in the short to medium term.

MAJOR PROGRAM ELEMENTS

Exchanging Information on Employment Equity

Both the Treasury Board Secretariat and the Public Service Commission share employment equity-related information with departments and agencies, and encourage federal organizations to exchange information among themselves. Managers and employees can obtain information on such matters as special measures innovation projects, materials used for marketing the program and employment equity in general.

Training and Development Programs

Funding is available through the Public Service Commission for the development of the management skills of Aboriginal peoples, persons with disabilities and persons in a visible minority who participate in Interchange Canada or the Career Assignment Program. Assignments are arranged on a cost-shared basis with the host department or agency.

Career Progression Towards Executive Levels

Members of the designated groups who are EX equivalents or at one or two levels below EX can benefit from a wide range of services funded by the program. The Public Service Commission provides these services, which include orientation,



career consultation and planning, and interview preparation. In addition, designated group members may be referred to competitions for executive positions or for developmental assignments. Assistance can also be provided on networking and mentoring. Managers can receive training on how to conduct bias-free interviews and how to assist designated group members to take advantage of career opportunities.

The Special Measures Innovation Fund

The fund fosters innovative departmental projects designed to bring about significant changes in the areas of recruitment, training, development, advancement and retention of members of designated groups. It also supports initiatives related to the management of diversity in the Public Service. Projects should test the feasibility of bringing about change. Once an initiative has proven successful, other organizations should be able to implement the concept with their own resources. Projects should address a unique problem or approach a problem from a new perspective. Up to \$200,000 per project can be provided on a matching funds basis, on application to a joint committee of the Treasury Board and the Public Service Commission.

Technology Centre

Persons with disabilities and their managers may, in appropriate cases, benefit from the services provided by the Public Service Commission under the following two programs:

- the Technical Aids Loan Bank, which offers work-related assistance devices, as well as information and advice; and
- the Job Accommodation Fund, which operates on a cost-shared basis with departments and agencies to assist in acquiring technical aids for persons with disabilities. The fund also contributes to activities such as assessments of job accommodation needs at the worksite. In addition, the fund can, for limited periods of time, assist in paying for personal attendants, job coaches, intervenors, note-takers, print interpreters, administrative support and reader services.



External Recruitment

The Public Service Commission continues to recruit under the program in all regions of Canada, although on a more limited basis than previously. This recruitment is targeted, taking into account both under-representation and the operational needs of federal departments and agencies. The Public Service Commission supports this recruitment by:

- analysing recruitment and labour market availability data for each region and designated group;
- enhancing recruitment through the strengthening of inventories and by candidate referral. Career guidance is also provided; and
- establishing contacts and networks with designated group associations and communities so as to attract qualified designated group members and increase their representation in the pool of candidates.

FURTHER INFORMATION

For more information, please contact your personnel division, or your nearest Public Service Commission office (listed in the blue pages of the telephone book), or:

Diversity Management Directorate
Staffing Programs Branch
Public Service Commission of Canada
L'Esplanade Laurier
20th Floor, West Tower
300 Laurier Avenue West
Ottawa, Ontario
K1A 0M7

Phone: (613) 992-4824

Fax: (613) 992-9977

TDD: (613) 992-9021



le fonds peut contribuer, pour un temps limité, à payer des services d'accompagnement, de formation particulière, d'interprétation tacite, de prise de notes, d'interprétation de documents imprimés, de soutien administratif et de lecture.

Recrutement externe

La Commission de la fonction publique continue de faire du recrutement dans toutes les régions du Canada, dans le cadre du programme, même si elle le fait à une échelle plus restreinte qu'auparavant. Le recrutement est ciblé et il tient compte à la fois de la sous-représentation et des besoins opérationnels des ministères et organismes fédéraux. La Commission de la fonction publique appuie ce type de recrutement de la façon suivante :

- elle analyse les données sur le recrutement et la disponibilité de la main-d'oeuvre pour chaque région et groupe désigné;
- elle favorise le recrutement en améliorant ses répertoires et en présentant des candidats. Elle offre aussi des services d'orientation professionnelle; et
- elle établit des contacts et des réseaux avec les associations et collectivités de groupes désignés de manière à attirer les membres compétents de ces groupes désignés et à accroître leur représentation dans le bassin de candidats.

RENSEIGNEMENTS SUPPLÉMENTAIRES

Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre division du personnel, ou avec le bureau de la Commission de la fonction publique le plus près (indiqué dans les pages bleues du bottin téléphonique), ou encore vous adresser à la :

Direction de la gestion de la diversité
 Direction générale des programmes de dotation
 Commission de la fonction publique du Canada
 L'Esplanade Laurier
 20^e étage, tour ouest
 300, avenue Laurier ouest
 Ottawa (Ontario)
 K1A 0M7

Téléphone : (613) 992-4824
 Télécopieur : (613) 992-9977
 ATM : (613) 992-9021



professionnelle, la planification de carrière et la préparation aux entrevues. En outre, les membres des groupes désignés peuvent être présentés à des concours visant à doter des postes de direction ou à des affectations de perfectionnement. Il est également possible d'obtenir de l'aide pour l'établissement de réseaux et le parrainage. Les gestionnaires peuvent recevoir une formation sur la façon de mener une entrevue impartiale et d'aider les membres des groupes désignés à profiter des possibilités de carrière.

Fonds d'innovation des mesures spéciales

Le Fonds appuie les projets innovateurs des institutions qui visent à susciter d'importants changements dans les domaines du recrutement, de la formation, du perfectionnement, de la progression de carrière et du maintien en poste des membres des groupes désignés. Il appuie également les initiatives liées à la gestion de la diversité dans la fonction publique. Les projets doivent éprouver la faisabilité d'une initiative visant un changement. Quand une initiative a été mise à l'essai avec succès, on s'attend à ce que les autres organismes puissent mettre en oeuvre le concept étudié à l'aide de leurs propres ressources. Les projets doivent s'attaquer à un problème particulier ou aborder un problème sous un angle nouveau. Un maximum de 200 000 \$ par projet peut être fourni, sur la base d'un jumelage de fonds; il suffit de présenter une demande à un comité conjoint du Conseil du Trésor et de la Commission de la fonction publique.

Centre de technologie

Les personnes handicapées et leurs gestionnaires peuvent, quand cela est approprié, profiter des services offerts par la Commission de la fonction publique dans le cadre des deux programmes suivants :

- le Dépôt central d'aides techniques qui offre des outils de travail adaptés, de même que de l'information et des conseils;
- le Fonds des aménagements spéciaux, exploité selon le principe du jumelage de fonds, qui aide les ministères et organismes à acquérir des aides techniques pour les personnes handicapées. On peut en outre puiser dans le fonds pour des activités comme l'évaluation des besoins d'aménagements spéciaux sur les lieux de travail. De plus,

PRINCIPAUX ÉLÉMENTS DU PROGRAMME

- La Commission de la fonction publique gère la plupart des éléments du programme au nom du Secrétaire du Conseil du Trésor. Dans la mesure du possible, les services sont fournis et les activités sont organisées de telle façon que les ministères et organismes puissent les assumer entièrement à court ou à moyen terme.
- La Commission de la fonction publique gère la plupart des éléments du programme au nom du Secrétaire du Conseil du Trésor. Dans la mesure du possible, les services sont fournis et les activités sont organisées de telle façon que les ministères et organismes puissent les assumer entièrement à court ou à moyen terme.
- il diffuse de l'information sur les pratiques exemplaires reliées à l'équité en emploi; et
- il parraine des ateliers, des programmes et des colloques pour favoriser une plus grande sensibilisation à la diversité culturelle.

Échange d'information sur l'équité en emploi

Tant le Secrétaire du Conseil du Trésor que la Commission de la fonction publique partagent l'information relative à l'équité en emploi avec les ministères et organismes et favorisent l'échange d'information entre ces organismes. Les gestionnaires et les employés peuvent obtenir des renseignements sur des questions telles que les projets d'innovation reliés aux mesures spéciales, les documents utilisés pour promouvoir le programme et l'équité en emploi en général.

Programmes de formation et de perfectionnement

Il est possible d'obtenir le financement nécessaire auprès de la Commission de la fonction publique pour soutenir le perfectionnement des compétences en gestion des Autochtones, des personnes handicapées et des membres de minorités visibles qui participent aux programmes Échanges Canada ou Cours et affectations de perfectionnement. Les frais relatifs aux affectations sont partagés avec le ministère ou l'organisme d'accueil.

Progression de carrière vers des postes de direction

Les membres des groupes désignés qui occupent des postes de niveau équivalant au niveau EX ou d'un ou deux niveaux inférieurs à celui-ci peuvent profiter de tout un éventail de services financés par le programme. La Commission de la fonction publique assure ces services, notamment la consultation

LE PROGRAMME DES INITIATIVES DE MESURES SPÉCIALES

L'équité en emploi, dans la fonction publique, a pour objet une meilleure représentation des membres des groupes désignés (Autochtones, personnes handicapées, membres de minorités visibles et femmes) dans les emplois où ils sont sous-représentés, compte tenu de leur disponibilité au sein de la population active. Pour contribuer à l'atteinte de cet objectif, le Conseil du Trésor a supprimé de nombreux obstacles à l'équité en emploi et il cherche à créer un milieu favorable aux perspectives d'emploi et aux possibilités d'avancement des membres des groupes désignés, ainsi que de tous les employés.

L'accent est mis :

- sur les façons innovatrices de favoriser la participation, le perfectionnement et le maintien en poste des membres des groupes désignés, ainsi que sur l'élaboration des outils dont les gestionnaires ont besoin pour gérer la diversité; et

- sur la souplesse, de sorte que les activités puissent répondre à des situations et besoins particuliers et que les éléments du programme puissent être adaptés aux changements à venir.

En plus d'agir comme coordonnateur du programme, le Secrétaire du Conseil du Trésor aide les gestionnaires et les employés des groupes désignés de la façon suivante :

- il fournit des lignes directrices et des conseils à l'appui des initiatives des institutions;

- il propose aux institutions des modèles pour la mise en œuvre de programmes de pontage qui aident les employés à passer, par exemple, de la catégorie du soutien à celle des agents;



Cette publication est disponible sur audiocassette ou sur disquette. Elle est également disponible, sur demande, en d'autres médias substitués. Pour obtenir de plus amples renseignements, veuillez communiquer avec votre bibliothèque ministérielle ou avec la Division du personnel ou vous adresser à la :

Division de la consultation et
des services à la clientèle
Direction des langues officielles et
de l'équité en emploi
Secrétariat du Conseil du Trésor
300, avenue Laurier ouest
Ottawa (Ontario)
K1A 0R5

Téléphone : (613) 952-3131
Télocopieur : (613) 952-2857
Appareil pour malentendants : (613) 957-8657
©Ministre des Approvisionnements et Services Canada 1995
N° de catalogue BT22-36/1995
ISBN: 0-662-61507-7

Le Programme des initiatives de mesures spéciales

dans la fonction publique
du Canada

Canada